

PENSATA

GLOBALIZAÇÃO, EMPREGO E EMPREGABILIDADE

FERNANDO COUTINHO GARCIA, Dr.

garcia.bh@terra.com.br

1. A Globalização é um processo de reorganização da divisão internacional do trabalho, acionado em parte pelas diferenças de produtividade e de custos de produção entre países. No início, os países semi-industrializados apresentavam ao capital global vantagens comparativas, que consistiam de grande disponibilidade de mão-de-obra já treinada e condicionada ao trabalho industrial a custos muito menores que nos países desenvolvidos. Na mesma época, as lutas de classe nos países industrializados haviam se intensificado, alimentadas por crescente insatisfação de uma classe operária de escolaridade elevada com um trabalho monótono e alienante. Grandes jornadas grevistas eram resolvidas com elevações salariais que superavam os ganhos de produtividade e pressionavam os lucros. A transferência em grande escala de linhas de produção industrial para a periferia foi a resposta das empresas. Grandes centros industriais na Europa e na América do Norte foram literalmente esvaziados, com prédios fabris abandonados e grande número de desempregados. Ao contrário da primeira etapa, desta vez a globalização assumia o papel de causador de “desindustrialização” e empobrecimento de cidades e regiões inteiras.

2. A Terceira Revolução Industrial sob vários aspectos difere das anteriores. Ela acarreta acelerado aumento da produtividade do trabalho, tanto na indústria como em numerosos serviços, sobretudo dos que recolhem, processam, transmitem e arquivam informações. Como ela está ainda em curso, é difícil prever seus desdobramentos próximos e longínquos. Além da substituição do trabalho humano pelo do computador, parece provável a crescente transferência de uma série de operações das mãos de funcionárias que atendem o público para a própria usuária. É a difusão do auto-serviço, facilitado pelo emprego universal do microcomputador.

3. Um dos efeitos mais controversos da Terceira Revolução Industrial é que ela parece estar *descentralizando o capital*. Esta hipótese se justifica por dois motivos: pela maior flexibilidade que o computador confere ao parque produtivo, eliminando certos ganhos de escala, tanto na produção quanto na distribuição; e pelo barateamento do próprio computador e de todo equipamento comandado por ele. O resultado parece ser que as grandes empresas verticalmente integradas estão sendo coagidas, pela pressão do mercado, a se desintegrar, a se separar das atividades complementares que exerciam para comprá-las no mercado concorrencial ao menor preço. É o que tem sido chamado de “terceirização”. Outro

resultado é que as grandes empresas horizontais - que operam estabelecimentos semelhantes em dezenas de países e milhares de cidades - se vêm coagidas, pela pressão da concorrência, a dar autonomia às suas filiadas, tomando crescentemente o formato de rede, cujos componentes se ligam à matriz por meio de contratos de franqueamento.

4. Se for verdadeira a hipótese de que o capital se descentraliza ou que ele prefere cada vez mais explorar o trabalho humano mediante compra de serviços, em vez de contratar força de trabalho, as relações de produção essenciais do capitalismo estão sofrendo uma transformação radical. Neste caso, diagnosticar a crescente exclusão social que se verifica na maioria dos países como resultado do “desemprego” pode representar um engano fatal.

5. É praticamente impossível separar os efeitos da Terceira Revolução Industrial de outras mudanças concomitantes que vêm ocorrendo nos diferentes países. O que dá para admitir com razoável segurança é que ela afeta profundamente os processos de trabalho e, com toda certeza, expulsa do emprego milhões de pessoas que cumprem tarefas rotineiras, que exigem um repertório limitado de conhecimentos e, sobretudo, nenhuma necessidade de improvisar em face de situações imprevistas. É neste tipo de tarefas que o cérebro eletrônico se mostra superior ao humano, tanto em termos de eficiência quanto de custos. Ao mesmo tempo, as aplicações da microeletrônica criam novos postos de trabalho, provavelmente em menor número, dos quais uma parte requer qualificação elevada (analistas, por exemplo) e outra requer apenas prática (digitadores, por exemplo).

6. Todas as revoluções industriais acarretaram acentuado aumento da produtividade do trabalho e, em consequência, causaram desemprego tecnológico. Os deslocamentos foram grandes, milhões de trabalhadores perderam suas qualificações à medida que máquinas e aparelhos permitiram obter com menores custos os resultados produtivos que antes exigiam a intervenção direta da mão humana.

7. De 1970 em diante, as economias capitalistas desenvolvidas abriram seus mercados internos aos produtos industrializados do Terceiro Mundo. Ao mesmo tempo, a crise do dólar levou à flutuação

das taxas de câmbio e à constituição de um grande mercado financeiro internacional - o mercado de eurodivisas - não submetido a qualquer controle público. O resultado das duas mudanças foi um novo grande salto adiante do comércio internacional e do investimento direto estrangeiro. O grande capital passou a implantar, sobretudo em países em processo de industrialização, todo um novo parque industrial destinado a abastecer os mercados dos países do Primeiro Mundo. O Brasil foi um dos mais importantes protagonistas da globalização nos anos 70, quando tivemos o “milagre econômico”. Nos anos 80, a crise do endividamento externo prejudicou a América Latina e o fluxo industrializador se dirigiu sobretudo à Ásia oriental: Hong Kong, Coréia do Sul, Taiwan e Cingapura viram suas economias crescerem em ritmo intenso, estimuladas pela expansão das exportações industriais sobretudo ao Norte.

8. A falta de bons empregos - de empregos que pagam e oferecem estabilidade, perspectivas de carreira, seguro-desemprego, seguro contra acidentes, enfermidades, velhice e morte - é sentida em praticamente todos os países desenvolvidos e semi-desenvolvidos. Este sentimento “universal”, é bom que se diga logo, é partilhado pela assim chamada classe média que, no Brasil, tende a ser restrita aos ricos, mas nos países cêntricos abrange o conjunto dos assalariados formais.

9. O emprego resulta de um contrato pelo qual o empregador compra a força de trabalho ou a capacidade de produzir do empregado. Os empresários gostam de falar de *oferta de emprego*, como se o emprego fosse alguma dádiva que a firma faz ao empregado. Na realidade, é o contrário: é o trabalhador que *oferece*, ele que é o vendedor e a mercadoria não é o emprego, mas a capacidade de produzir do trabalhador. A firma empregadora é o comprador, o demandante e, como tal, paga o preço da mercadoria - o salário.

10. As políticas fiscais e monetárias têm em vista impedir que a economia se “aqueça” em demasia, o que, na prática, implica manter uma generosa margem de sobre-oferta de força de trabalho. Neste sentido, o desemprego não é um “mal”, mas um efeito funcional de políticas de estabilização exitosas. Quando a demanda por mercadorias, seja para consumo seja para inversão, é contida para

que os preços não subam, é óbvio que as empresas vendem menos, portanto produzem menos e *ipso facto* empregam menos. A concorrência intensificada entre as empresas obriga-as a reduzir custos e, portanto, a aumentar ao máximo a produtividade do trabalho, o que implica reduzir ao máximo a compra de força de trabalho. Os desempregados, que outrora eram denominados de *exército industrial de reserva*, desempenham o mesmo papel que as mercadorias que sobram nas prateleiras: eles evitam que os salários subam.

11. Talvez melhor do que a palavra “desemprego”, seja *precarização do trabalho* a descrição adequada do que está ocorrendo. Os novos postos de trabalho, que estão surgindo em função das transformações das tecnologias e da divisão internacional do trabalho, em sua maioria não oferecem ao seu eventual ocupante as compensações usuais que as leis e contratos coletivos vinham garantindo. Para começar, muitos destes postos são ocupações por conta própria, reais ou apenas formais. Os primeiros resultam muitas vezes do fato de que o possuidor de um microcomputador pode viver da prestação de diversos serviços a empresas, sem qualquer contrato além da transação pontual.

12. A ocupação por conta própria pode ser apenas formal. Uma única empresa grande necessita muitas vezes dos serviços em tempo completo de uma equipe profissional, seja de contabilidade, de vigilância, de fornecimento de refeições, de seleção de executivos de pesquisa de mercado, etc. Outrora, a empresa empregava a equipe. Hoje, ela prefere que a equipe se constitua em pequena firma independente e lhe preste os serviços. Para a empresa-cliente a vantagem está na flexibilidade do novo relacionamento e também no menor custo do trabalho, pois ela deixa de pagar o tempo morto, quando a equipe não tem o que fazer, e as horas extras, quando a urgência da tarefa impõe trabalho além da jornada normal. Os profissionais que passam a trabalhar “por conta própria” ganham a possibilidade (teórica) de atender a outros clientes, mas correm o risco de que “o” cliente volte para outro fornecedor. Em suma: o ex-empregador ganha graus novos de liberdade, os ex-empregados perdem a segurança que tinham.

13. A precarização do trabalho toma também a forma de relações “informais” ou “incompletas”

de emprego. Esta ampliação da *insegurança no emprego* deu-se em praticamente todos os países avançados (...) através da redução relativa ou absoluta de empregos estáveis ou permanentes nas empresas e da maior sub-contratação de trabalhadores temporários, em tempo determinado, eventuais, em tempo parcial, trabalho a domicílio ou independentes, aprendizes, estagiários, etc...

14. A estratégia empresarial que leva a estes resultados foi interpretada nos seguintes termos: A flexibilidade externa procura traduzir para a gestão do pessoal o que representa o método do *just in time* na gestão de estoques. Trata-se de evitar estoques de mão-de-obra sem utilidade imediata. Procurar-se-á, pois, ajustar continuamente o nível de efetivos o mais rente possível às flutuações do mercado. Emprego estável só será assegurado a um núcleo de trabalhadores de difícil substituição em função de suas qualificações, de sua experiência e de suas responsabilidades. Ao redor deste núcleo estável gravitará um número variável de trabalhadores periféricos, engajados por um prazo limitado, pouco qualificados e, portanto, substituíveis. As vantagens da flexibilidade externa são evidentes no curto prazo. A empresa pode funcionar com mais flexibilidade, sem se preocupar em continuamente encher sua carteira de pedidos e, sobretudo, manter o sindicato em posição de fraqueza. É difícil organizar os precários sindicalmente e a solidariedade entre o pessoal estável e eles é fraca.

PANORAMA INTERNACIONAL

1. Sempre que empresas multinacionais mandam produzir onde a mão-de-obra seja mais barata ou onde os encargos sociais e os custos de produção ambiental sejam nulos ou insignificantes, elas reduzem o nível absoluto de seus custos. Podem rebaixar o preço das mercadorias e também o preço do trabalho.

2. Esses aglomerados encontram-se bem no centro da globalização e continuamente avançam. A logística moderna e os baixos custos de transporte lhes permitem unificar etapas da produção por todos os continentes e concentrá-las. Corporações bem organizadas, como a fabricante de maquinaria e instalações Asea Brown Boveri (ABB), com mil subsidiárias em quarenta países,

podem transferir em questão de dias, se necessário, a fabricação de um produto ou de uma peça de um país a outro.

3. O país mais produtivo e rico do mundo, os EUA, converteu-se no país dos salários mais baixos da economia mundial. As vantagens de abrir empresas na América não são mais encontradas em seu grande mercado interno ou nos cientistas brilhantes, mas sim na mão-de-obra barata. Mais da metade da população foi afetada pela perda salarial, novo modelo americano para enfrentar a concorrência.

4. Logo após a fronteira, no México, empresas americanas empregam quase 1 milhão de criaturas por salários de fome - 5 dólares por dia - nas chamadas *maquiladoras*, meras linhas de montagem de peças importadas e reexportação de produtos acabados. Desconhecem-se por lá benefícios sociais como assistência médica ou institutos de previdência. Primeiro foram atingidos os operários de macacão - os *blue collar* - pouco qualificados. E durante a década de 1980 não havia dirigente sindical que não fosse avisado, na mesa de negociações, que os empregos migrariam para o México, caso exigisse demais.

5. Paralelamente à denominada produção *just-in-time*, feita só sob encomenda e sem dispendiosos estoques, os empresários também inventaram o empregado *just-in-time*, o diarista de antigamente, chamado apenas quando há serviço a fazer. Bem contra a sua vontade, 5 milhões de cidadãos americanos trabalham sob essas condições inseguras, alguns em duas ou três empresas ao mesmo tempo. Há oferta à vontade, tanto para serviços internos como externos, e os dirigentes empresariais agora dispõem de um exército de reservistas que pode ser convocado segundo as condições do mercado. Hoje, o maior empregador dos Estados Unidos já não se chama General Motors, AT&T OU IBM. É a empresa Manpower, fornecedora de mão-de-obra temporária.

6. Hoje, tudo isso parece não ter mais importância. Repentinamente os dirigentes empresariais japoneses se entregaram à *lean production* e à terceirização, como se fossem clones de seus colegas americanos. Onde as demissões ainda são contidas, o operariado é degradado para cargos inferiores, os salários são reduzidos e, muitas vezes, es-

sas imposições humilhantes levam os empregados a pedir demissão espontaneamente. Mas também a demissão direta, que na linguagem dos samurais é parafraseada como “cortar a cabeça”, não representa mais um tabu na sociedade japonesa. A princípio, atingia apenas trabalhadores temporários, mulheres solteiras e principiantes jovens. Agora, são alcançados cargos médios de gerência, enquanto se desativam fábricas inteiras e centros administrativos.

O CASO BRASILEIRO

1. A presuposição de que as novas tendências da atividade produtiva levariam a um constante aumento dos requisitos de qualificação para o conjunto da mão-de-obra, ao lado do contínuo aumento do desemprego, levou os analistas à criação do conceito de empregabilidade, entendido como a capacidade da mão-de-obra de se manter empregada ou encontrar novo emprego quando demitida. O princípio que está por trás do conceito é de que o desemprego tem como causa a baixa “empregabilidade” da mão-de-obra, ou seja, sua inadequação em face das exigências do mercado. O conceito tem, entretanto, um conjunto de problemas que não podem ser desconsiderados quando se pensa numa análise mais acurada sobre o mercado de trabalho.

2. Ou seja, parte-se do princípio de que os trabalhadores que estão desempregados encontram-se nessa situação não porque haja falta de emprego, mas porque não se adequariam ‘as novas exigências de qualificação das empresas ou, em outras palavras, porque não apresentaram o perfil de qualificação exigido pelos novos conceitos de produção.

3. O desafio maior do mundo moderno é o *manejo e produção de conhecimento*, estratégia primordial do desenvolvimento humano sustentado. Aponta para a importância crescente que assume a educação de qualidade, definida esta, em termos instrumentais, como a *capacidade de construir conhecimento*. Seu impacto é decisivo não só frente à cidadania, mas igualmente frente à competitividade.

4. A educação de qualidade, entretanto, refere-se, em termos instrumentais, à capacidade de construir conhecimento, com todas as suas decor-

rências, sobretudo de atualização constante, para manter o espírito inovador. Supera-se a postura arcaica da mera transmissão de conhecimentos, para englobar o desafio do *aprender a aprender*, marca fundamental do cidadão moderno, capaz de atuar com autonomia crítica e criativa e principalmente de ser ator crucial de um projeto moderno e próprio de desenvolvimento. A transmissão de conhecimento é exigência substancial da sociedade e da economia, mas, como tal, não precisa de escola, professor e muito menos de universidade, porquanto pode ser feita, com indiscutível vantagem, pela mídia eletrônica. A função insubstituível da educação é construir a atitude do aprender a aprender, indispensável para o desempenho crítico e criativo do cidadão e do trabalhador, e o professor será o orientador do processo construtivo de conhecimento.

5. Assim, a figura da exclusão toma o nome da cópia. De um lado estarão os países capazes de construir conhecimento próprio, inovador, mobilizador do processo inovativo da economia competitiva. De outro lado, estarão “os outros”, ou seja, aqueles condenados a sobreviverem da sucata e como sucata: da economia de segunda mão, das empresas ultrapassadas, do consumo já gasto, dos mercados informais, de processos produtivos poluidores e assim por diante.

CONCLUSÕES

As mudanças tecnológicas têm contribuído enormemente para elevar o nível de desemprego em todo o mundo. A recente onda de demissões que produziu 40 milhões de desempregados nos países mais desenvolvidos da Europa, América do Norte e Japão confirma esta tendência. O setor onde as mudanças tecnológicas têm ocorrido com maior profundidade é o da indústria. Nos Estados Unidos, a indústria empregava 26% da força de trabalho em 1970. Hoje oferece menos que 10% e se prevê que empregue ainda menos nos próximos anos.

O capitalismo industrial, simbolizado de 1850 a 1950 pela fábrica, por suas chaminés, pelo seu ritmo de atividade, sua disciplina de trabalho, está em vias de se “eclipsar” diante de uma nova realidade. Este “eclipsar” já está atingindo, também, o sindicalismo clássico que se encontra enfraquecido pela incapacidade de mobilizar a classe operária

na luta por maiores salários em uma conjuntura de desemprego generalizado que tende a se tornar crônico. Este “eclipsar” se aprofundará ainda mais com a redução do peso da classe operária no conjunto da força de trabalho em todo o mundo, inclusive no Brasil.

Ressalte-se que uma das exigências impostas pelo novo paradigma tecnológico e de gestão empresarial capitalista é a da produção de bens e serviços com elevada carga de inteligência aplicada. Isto significa dizer que haverá não apenas poucos empregos no futuro, mas principalmente que cairá drasticamente a demanda de profissionais de baixa qualificação. Para um país como o Brasil que detém um enorme contingente de trabalhadores de baixa qualificação profissional e outro tanto defasado em relação às exigências tecnológicas atuais, é imenso o desafio de reciclá-los para inseri-los no mercado de trabalho.

Finalmente, nunca a humanidade teve à sua disposição tanta tecnologia para diminuir o tempo de trabalho necessário a uma sobrevivência digna, e nunca, talvez, tenha se produzido tanto emprego precarizado, subemprego e desemprego estrutural.